

AUTO-DIAGNOSTIC PERFORMANCE HAPPYBUSINESS®



NOM.....

ENTREPRISE.....

DATE.....





INTRODUCTION

Vous vous apprêtez à effectuer l'auto-diagnostic de la performance Happybisness°.

Celui-ci repose sur la **formule de la performance** : une formule éprouvée et utile pour mettre en place ou réviser votre stratégie, dessiner vos plans d'actions opérationnels et planifier le changement. En effet, elle permet d'identifier les clés les **clés à prioriser** pour atteindre vos objectifs.

Mais la performance, c'est quoi ?... Voici la formule $P = C^2 \times C \times M$

Soit **Performance = Contexte externe x Contexte interne x Compétence x Motivation**

La performance résulte d'un système de 4 éléments qui interagissent positivement ou négativement sur votre résultat :

- les contextes interne et externe de votre structure,
- votre compétence et celles de vos salariés,
- leurs niveaux de motivation ou d'implication.

Imaginez ces éléments comme des leviers que vous actionnez pour augmenter votre performance : sans action de votre part, la performance peut baisser.

Activer tous les leviers en même temps est difficile. Il s'agit donc de faire des choix stratégiques et non de subir ; d'agir avec un plan d'action pro-actif au lieu de réagir. Cherchez-vous à augmenter votre performance, à la maintenir ou à comprendre les causes de sa variation ? Avez-vous le sentiment de manquer de « temps » ou de « moyens financiers » ?

Avec cet outil, nous vous proposons 7 clés pour agir sur la performance. Nous vous aidons à vous interroger, à choisir des actions porteuses adaptées à votre situation et à prioriser celles-ci.

Effectuer ce diagnostic, c'est déjà la bonne attitude : celle de prendre un temps de réflexion avant d'agir tête baissée.

Nous pourrions le commenter ensemble si vous le souhaitez.

Bon diagnostic !

À VOUS DE JOUER



Quel portrait correspond, globalement, à mon niveau d'action sur la clé N°1 ?

1	J'ai une très vague connaissance de mon marché, je me fîs à mes intuitions sans regarder les tendances ni me comparer à la concurrence. Je m'en remets à mon expert-comptable pour la gestion de mes obligations comptables et fiscales.
2	J'ai une vague connaissance de mon marché, je m'informe parfois sur les tendances et connais un peu mes concurrents. Je m'en remets à mon expert-comptable pour la gestion de mes obligations comptables et fiscales.
3	Je connais bien mon marché, je m'informe régulièrement sur les tendances et la situation économique et connais bien mes concurrents sur mon secteur. Je connais mes obligations légales et fiscales.
4	J'ai fait une étude de marché avant de créer mon activité, je me tiens informé-e régulièrement des facteurs macro-économiques impactant mon business. Je connais mes clients types. Je connais mes obligations légales et fiscales.
5	J'ai déjà fait plusieurs études de marché, je suis assidûment tous les éléments impactant mon business et analyse à la loupe les actions de la concurrence. J'ai déjà effectué les personas de mes clients types. Je connais parfaitement mes obligations légales et fiscales.



LE CONTEXTE EXTERNE

C'est l'ensemble des facteurs qui peuvent avoir une incidence directe ou indirecte, positive ou négative sur votre structure.

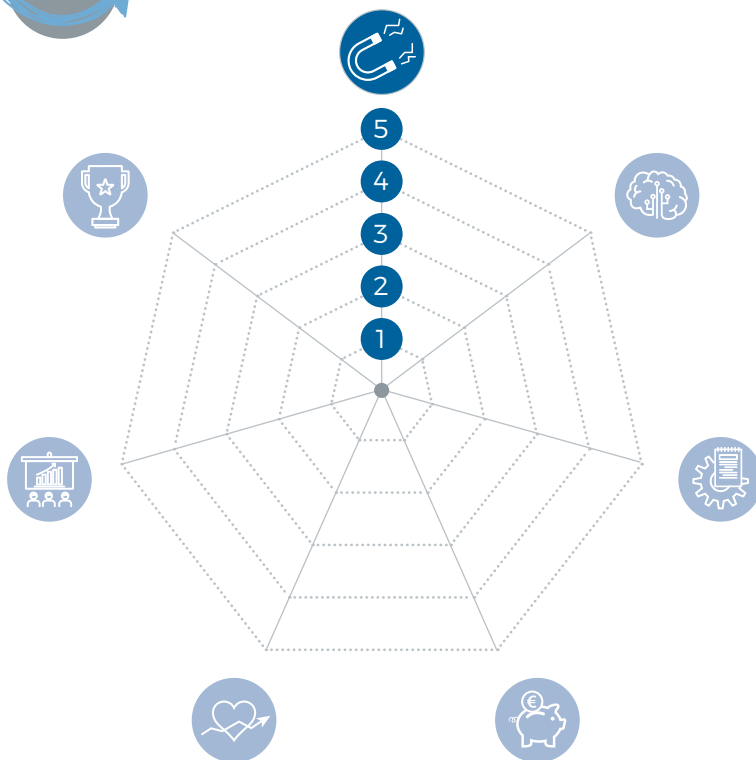
Ces facteurs concernent :

- La macro-économie : contexte culturel (les tendances), la situation politique, économique, sociale et environnementale, les évolutions technologiques et le contexte légal.
- L'environnement de votre structure : emplacement, clients, concurrents et fournisseurs.

Même si votre influence directe est faible, il est important de bien comprendre ce contexte pour identifier les opportunités, s'adapter aux menaces et ainsi éviter que l'environnement reste une source d'incertitude pour vous.



Je reporte mon résultat sur le radar



Je commence à réfléchir...

Que dois-je faire pour identifier les opportunités et m'adapter aux menaces de mon environnement ?



Je note au moins une nouvelle action pour booster ma performance.





LE CONTEXTE INTERNE LA STRATÉGIE

Définir sa stratégie, c'est être en capacité de dire quels sont vos buts et l'impact que vous souhaitez avoir sur la société et ensuite d'identifier les leviers qui vous permettront de les atteindre.

Il s'agit de décrire votre futur idéal : sans but, difficile de prendre la route de la performance.

Que souhaitez-vous au fond de vous-même ? Développer ou diversifier vos activités ? Créer un groupe, une franchise ? Transmettre une affaire solide ? etc.

Cette stratégie porteuse de sens et de motivation est à partager avec vos salariés afin qu'ils se sentent investis dans un projet d'entreprise.

À VOUS DE JOUER

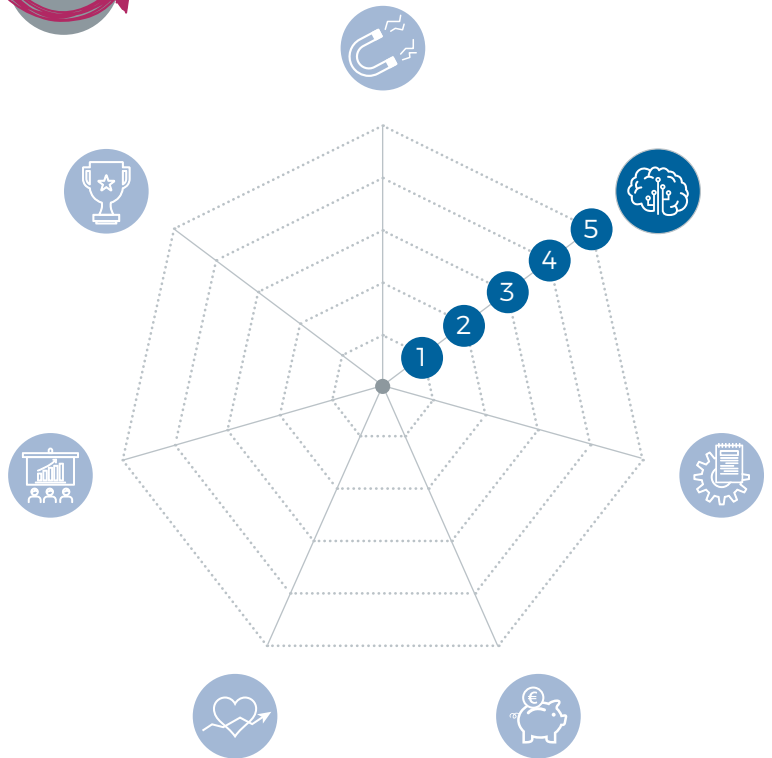


Quel portrait correspond, globalement, à mon niveau d'action sur la clé N°2 ?

1	Je n'ai jamais réfléchi au futur. Il s'agit déjà pour moi en premier lieu de m'adapter chaque jour pour survivre.
2	J'ai une vague idée des buts que je veux atteindre pour le futur. J'établis un plan d'action annuel difficile à suivre avec les aléas du quotidien.
3	Je sais ce que l'entreprise doit devenir dans le futur même si je ne l'ai pas partagé avec mes collaborateurs : je les laisse se concentrer sur leurs objectifs à court terme. J'ai formalisé ma stratégie et mes plans d'actions opérationnels, pas toujours faciles à suivre...
4	Je peux exprimer clairement ma vision, elle est partagée avec mes salariés. Mon plan de bataille pour atteindre mon but est bien défini avec des indicateurs pour le suivre.
5	Ma vision est formalisée tel un mantra et connue de mes collaborateurs. Chaque année, nous co-construisons nos stratégies organisationnelle, marketing et commerciale ainsi que les plans d'actions associés pour chaque service. Ils sont tous suivis et pilotés par des indicateurs. Nous pensons à des sources de diversification.



Je reporte mon résultat sur le radar



Je commence à réfléchir...

Que dois-je faire pour clarifier ma stratégie ?



Je note au moins une nouvelle action pour booster ma performance.





LE CONTEXTE INTERNE LES PROCESSUS

Optimiser ses processus, c'est avoir codifié l'organisation du travail (qui fait quoi et comment) pour la rendre la plus fluide possible.

Quelques domaines à suivre : le parcours client, les canaux de vente, le marketing (prospection, animation clients, fidélisation), le management, les modalités de recrutement, le plan de formation, le pilotage des activités, la gestion de la structure, la gestion des achats, celle des stocks, le choix des partenaires et prestataires, etc.

L'idéal est que ces processus soient formalisés ou au moins interrogés pour former rapidement, déléguer efficacement, pouvoir les modifier et les optimiser...

À VOUS DE JOUER

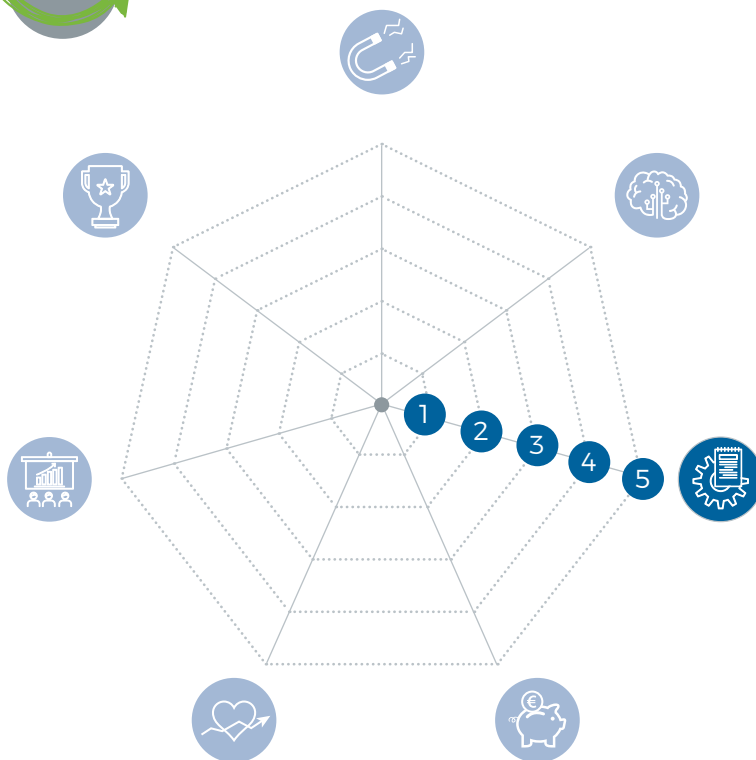


Quel portrait correspond, globalement, à mon niveau d'action sur la clé N°3 ?

1	Chaque collaborateur sait ce qu'il a à faire. Nous avons une culture de l'oral forte. Quand un nouveau collaborateur intègre l'équipe, il apprend sur le tas.
2	Chaque collaborateur sait ce qu'il a à faire. J'essaie de garder le contrôle et la connaissance de chaque activité pour parer aux urgences. Nous avons formalisé certaines procédures.
3	Les principaux processus, procédures et modes opératoires sont formalisés. Lorsque j'accueille un nouveau collaborateur, il peut se référer à notre base de connaissances.
4	L'ensemble de nos processus, procédures et modes opératoires est formalisé. J'audite au moins un processus tous les ans. J'ai choisi, en conscience, les activités que j'ai gardées et celles que j'ai déléguées.
5	L'ensemble de nos processus, procédures et modes opératoires est formalisé et révisé régulièrement. Nous avons un plan d'action d'optimisation de nos processus permanent. À chaque processus est associé au moins un indicateur clé pour en suivre la performance.



Je reporte mon résultat sur le radar



Je commence à réfléchir...

Que dois-je faire pour mettre sous contrôle l'ensemble des processus de l'entreprise ?



Je note au moins une nouvelle action pour booster ma performance.



À VOUS DE JOUER



Quel portrait correspond, globalement, à mon niveau d'action sur la clé N°4 ?

1	J'analyse mon bilan et mon compte de résultat annuellement. Je consulte mon expert-comptable pour valider mes investissements.
2	Je fais un bilan d'activité chaque trimestre. Je consulte mon expert-comptable pour valider les investissements importants.
3	Je fais un bilan d'activité chaque mois et suis régulièrement ma trésorerie. Je connais ma capacité d'autofinancement et sais négocier les conditions avec mes fournisseurs.
4	Je pilote régulièrement ma trésorerie en cours et prévisionnelle. J'ai un tableau de bord automatisé de ma gestion. Je me renseigne sur les aides institutionnelles dont je peux bénéficier.
5	Je pilote chaque jour ma trésorerie en cours et prévisionnelle. J'ai un tableau de bord automatisé de ma gestion. Je partage mon plan d'investissement à 3 ans avec calcul de ROI avec mon expert-comptable. Je me renseigne sur les aides institutionnelles et compare plusieurs acteurs pour faire un prêt.



LE CONTEXTE INTERNE LES INVESTISSEMENTS

Optimiser ses investissements, c'est les allouer par différentes catégories de ressources et les aligner avec votre stratégie d'entreprise en tenant compte de vos moyens et besoins.

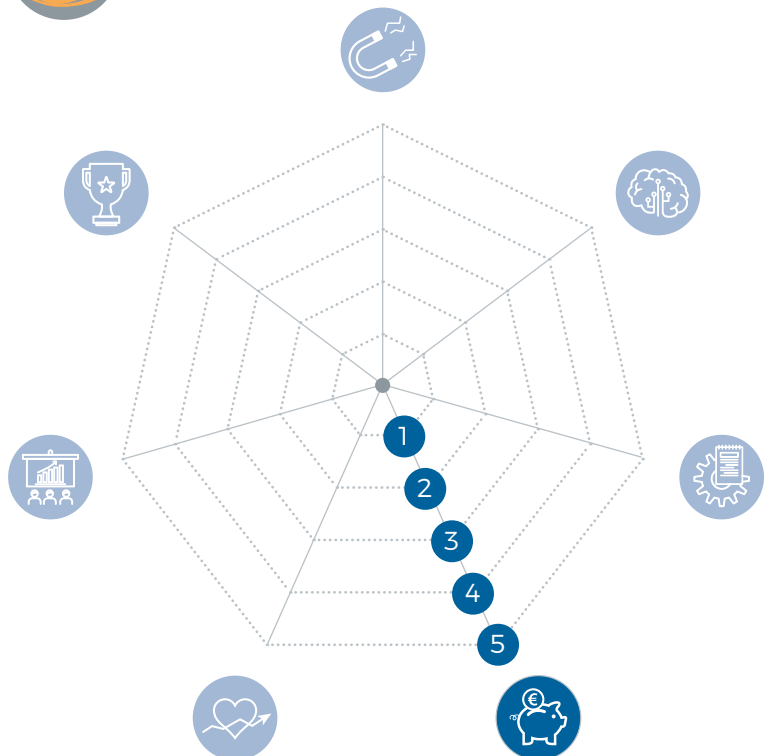
Les différentes ressources :

- Humaines : nombre de salariés, conditions de rémunération, calcul de rentabilité, etc.
- Matérielles : emplacement (achat/location), matériel, stock produit, etc.
- Logicielles : caisse, gestion, CRM, production, etc.
- Financières : R&D, marketing, communication, diversification d'activités, etc.

Au-delà de votre capacité d'autofinancement, il est nécessaire de comprendre vos possibilités de financement et savoir calculer les retours sur investissement (ROI) afin d'effectuer les bons choix.



Je reporte mon résultat sur le radar



Je commence à réfléchir...

Que dois-je faire pour piloter mes investissements ?



Je note au moins une nouvelle action pour booster ma performance.



À VOUS DE JOUER



Quel portrait correspond, globalement, à mon niveau d'action sur la clé N°5 ?

1	Parler de culture d'entreprise me semble peu adapté à une structure comme la mienne. Je me concentre essentiellement sur la qualité de mes produits et/ou leur distribution.
2	Nous avons des valeurs implicites dans l'entreprise. Nous nous démarquons principalement par la qualité de nos produits et réfléchissons à améliorer notre qualité de service.
3	Nos valeurs sont formalisées. Je sais décrire le style de mon entreprise, Je réfléchis pour qu'il se rapproche de mon style idéal. Mon style de management est assumé, je fais attention aux communications internes ou externes.
4	Nous avons formalisé une charte en phase avec mon style d'entreprise idéal. Nous nous formons régulièrement pour améliorer nos communications en interne et en externe. Notre identité visuelle est alignée avec notre culture.
5	Après avoir réfléchi à la manière dont mon entreprise devait être perçue par nos clients et salariés, nous avons développé intentionnellement notre image, nos valeurs, nos actions et notre style de communication. Nous nous remettons en question régulièrement pour y être alignés.



LE CONTEXTE INTERNE LA CULTURE D'ENTREPRISE

C'est un ensemble d'éléments qui définissent le fonctionnement, l'identité et l'esprit unique de l'entreprise.

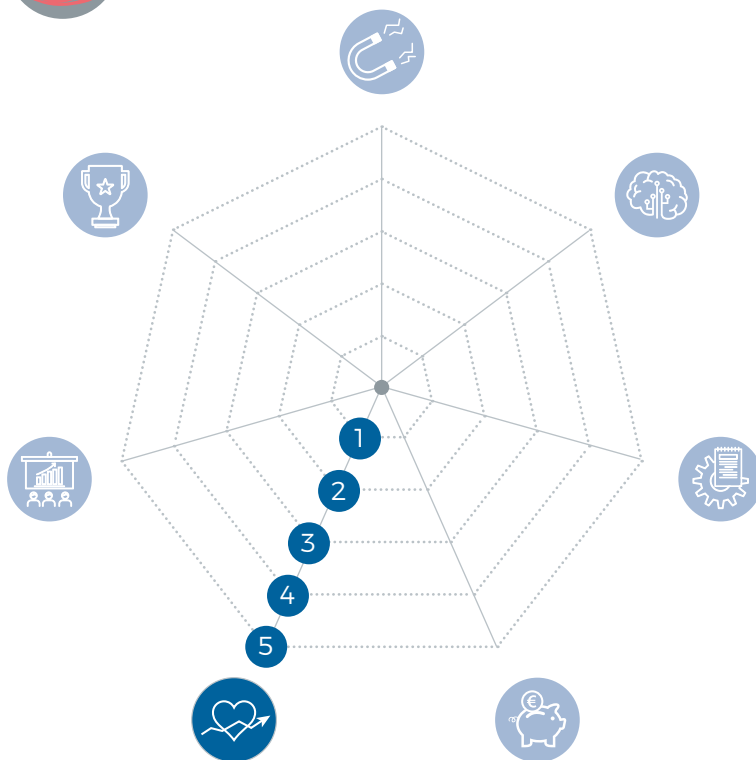
Elle repose sur plusieurs composantes informelles partagées par l'ensemble des salariés telles que les valeurs communes, les rites, les codes vestimentaires et de langage.

Cela définit le style de votre entreprise et le type de relations que vous avez avec les clients. C'est également votre mode de management et le style de communication dans l'équipe.

La culture d'entreprise est primordiale pour se différencier : pour les clients, elle peut être un critère de choix ; pour les salariés, une source de cohésion et de motivation.



Je reporte mon résultat sur le radar



Je commence à réfléchir...

Que dois-je faire pour construire une identité d'entreprise forte ?



Je note au moins une nouvelle action pour booster ma performance.





LES COMPÉTENCES

Développer les compétences, c'est faire face à une clientèle de plus en plus exigeante, des attentes qui évoluent, un marché en évolution technique, technologique et culturelle, des évolutions légales à suivre, une concurrence accrue, etc.

La formation augmente la confiance de vos salariés et donc celle de vos clients. Elle permet d'être à la pointe des dernières évolutions, de fidéliser, de développer votre chiffre d'affaires, etc.

Les formations doivent être complétées d'un suivi régulier pour en amplifier les effets et éviter les régressions.

À VOUS DE JOUER

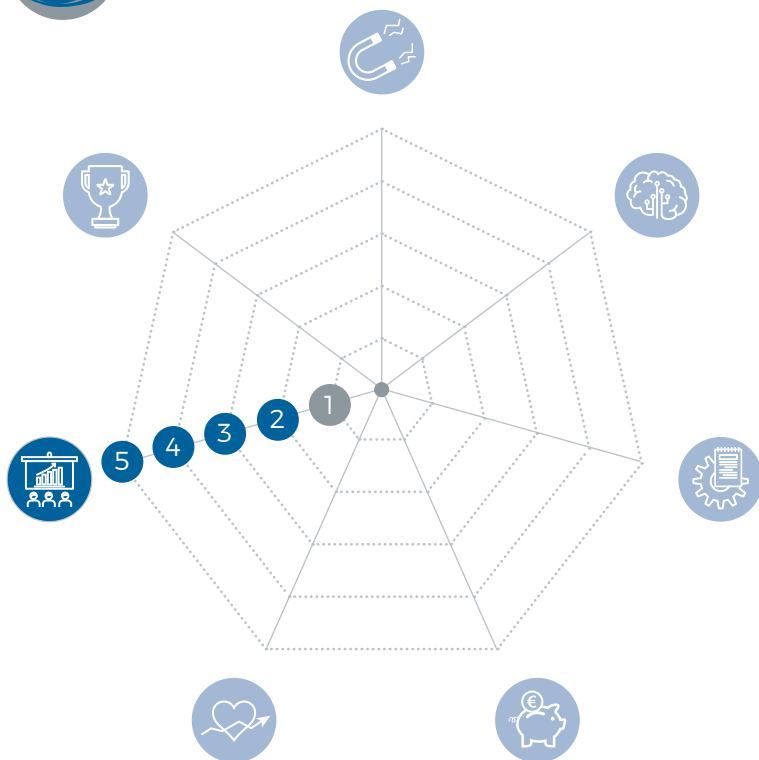


Quel portrait correspond, globalement, à mon niveau d'action sur la clé N°6 ?

1	Je laisse mes collaborateurs autonomes pour s'auto-former. Les anciens aident les nouveaux.
2	Si un collaborateur me le demande, j'organise une formation pour répondre à son besoin. J'ai désigné des relais pour former les nouveaux.
3	J'effectue un entretien annuel au cours duquel les compétences sont évaluées. Il en découle un plan de formation pour répondre aux besoins des collaborateurs. J'essaie d'utiliser les aides pour faire financer les formations.
4	À la suite des entretiens annuels, nous effectuons un plan de formation pour répondre aux besoins identifiés par les managers. Si possible, j'utilise les aides pour les financer. J'observe mes collaborateurs pour faire des feedbacks et leur permettre de progresser.
5	Afin d'optimiser la GPEC, nous suivons un plan de formation basé sur les entretiens annuels et les besoins de l'entreprise. J'ai mis en place des actions de coaching (observations en situation) pour amplifier les effets de la formation. J'ai des indicateurs pour mesurer le ROI des formations.



Je reporte mon résultat sur le radar



Je commence à réfléchir...

Que dois-je faire pour optimiser la gestion des compétences dans mon entreprise ?



Je note au moins une nouvelle action pour booster ma performance.





LA MOTIVATION

C'est la combinaison de l'ensemble des raisons conscientes ou non, collectives et individuelles, qui incitent l'individu à agir au sein d'une équipe pour atteindre un objectif ou réaliser une activité.

C'est bien l'un des enjeux principaux de la fonction managériale. Les éléments ayant un impact fort sur la motivation sont le cadre de travail (conditions, règles de vie, etc.), la reconnaissance (financière, interpersonnelle, etc.) et la stimulation de l'équipe (challenge, formation, séminaires, cadeaux, missions, etc.).

C'est le bonheur qui génère la performance et non l'inverse !

Face aux difficultés de recrutement et au turn-over, investir sur le bien-être au travail n'est plus une option et répond à une des préoccupations majeures de la génération des millénaires.

À VOUS DE JOUER

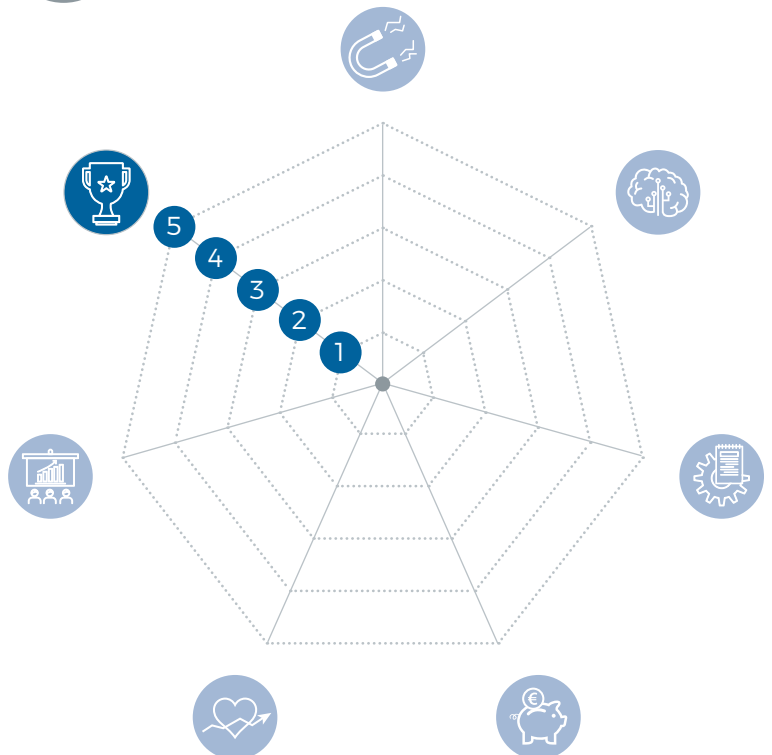


Quel portrait correspond, globalement, à mon niveau d'action sur la clé N°7 ?

1	Le contrat de travail suffit à définir le cadre. À ma tête, mes collaborateurs doivent savoir quand je suis content-e ou pas. Chacun est concentré sur sa mission.
2	Le cadre de travail est clair, j'ai affiché les règles de vie et les règles commerciales. En cas d'excellente performance, je pense à féliciter mes collaborateurs avec un mail.
3	Le cadre de travail et les règles sont clairs pour tous. Je félicite régulièrement et de différentes façons mes collaborateurs. Les commerciaux ont des primes si les performances sont bonnes.
4	Le cadre de travail et les règles sont clairs pour tous. J'organise au moins un moment de célébration collectif par an. Je cherche à améliorer les conditions de travail. J'implique certains collaborateurs sur les évolutions de ma structure.
5	Le cadre de travail est très clair, je cherche toujours à optimiser les conditions de travail. Nous célébrons chaque événement marquant de la vie de l'entreprise. J'ai construit un plan de rémunération stimulant pour tous et organise parfois des challenges. Je félicite mes collaborateurs régulièrement, les implique et les missionne.



Je reporte mon résultat sur le radar



Je commence à réfléchir...

Que dois-je faire pour développer le sentiment d'appartenance de mes collaborateurs ?



Je note au moins une nouvelle action pour booster ma performance.



VOTRE AUTO-DIAGNOSTIC PERFORMANCE®

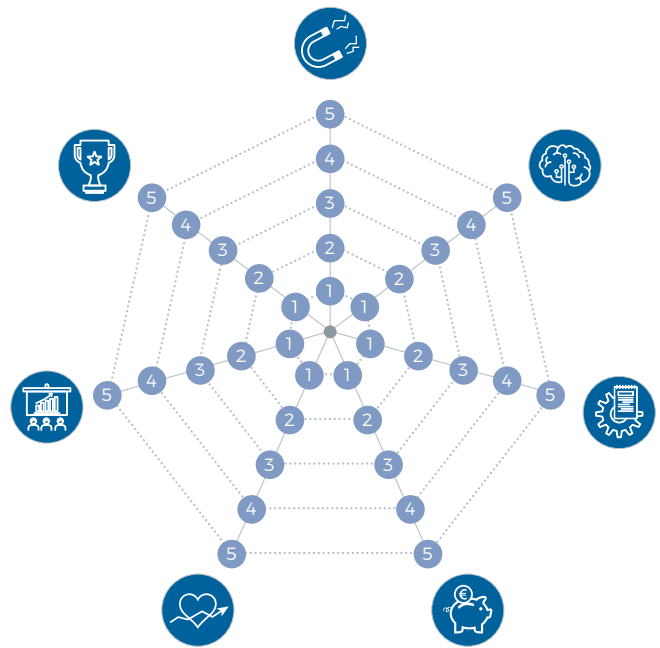
happy BUSINESS

Vous venez d'évaluer votre niveau d'action sur les 7 clés de la performance !

Reportez maintenant chaque résultat sur le radar final.

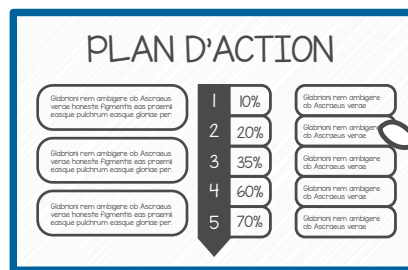
Vous apercevez ainsi en un coup d'oeil les leviers à activer :

- vos actions situées le plus à l'extérieur du cercle sont vos points d'ancrage à pérenniser ;
- les points les plus près du centre vous offrent de belles pistes d'évolution.



ET APRÈS ?

Comme il est difficile d'activer tous les leviers en même temps ; il s'agit maintenant de faire des choix stratégiques et d'identifier les actions prioritaires à mettre en place pour atteindre vos objectifs.



COMMENT FAIRE ?

RÉSERVEZ UN ENTRETIEN CONSEIL
pour structurer votre démarche

LES OBJECTIFS DE CET ENTRETIEN

Sur la base de votre autodiagnostic

- 1 - pour chacune des clés, évaluer vos actions en cours, identifier de nouvelles actions porteuses
- 2 - parmi les actions identifiées, définir vos priorités adaptées à votre situation
- 3 - transformer vos actions en objectifs pilotés



Je réserve mon
entretien conseil

GO !